

KIJK OP DE ZORG

## Kantelpunt hr

Hoeveel vrouwen van 40 jaar en ouder werken er bij uw organisatie? Enkele tientallen? Een paar honderd? Dan heb ik nieuws voor u: deze vrouwen zijn *allemaal* in de overgang. Het feit dat zij niet hevig zwetend rondlopen of steeds in tranen uitbarsten, zegt weinig. Niet elke vrouw heeft evenveel last van overgangsklachten. Degene die wel klachten ervaren, hebben vaak geen idee dat deze worden veroorzaakt door de overgang. Of ze houden hun mond, uit schaamte of angst voor onbegrip.

Een slechte zaak. Want de overgang heeft enorme impact. De overgang beïnvloedt iemands functioneren: veel medewerkers zijn vermoeid, hebben concentratieproblemen of kunnen door gewrichtspijn bepaalde taken niet goed uitvoeren. Ziekmelden wegens overgangsklachten? Dat doen maar weinig medewerkers. De meeste vrouwen zoeken ook geen behandeling voor hun overgangsklachten, vaak omdat ze niet beter weten. Zonde, er zijn echt manieren om de klachten te verminderen.

In plaats daarvan kiezen veel vrouwen er op enig moment voor om parttime te werken of helemaal te stoppen. Terwijl ze zó hard nodig zijn! Hier ligt ook een taak voor werkgevers. Maak de overgang bespreekbaar, zorg voor een zorgvuldige inbedding van het thema in het hr-beleid. Met goede voorlichting, gerichte groepsessies voor 40-plus vrouwen en effectieve interventies zoals powernaps, flexibele roosters en gezonde voeding. Zo maakt u de werkomgeving een stuk aangenamer, voor alle collega's.

Dr. Ingrid Pinas is gecertificeerd menopauze-gynaecoloog (FECSM NCMP) bij zbc FeM-poli in Zwolle



# Tja, dat is lastig ...

## Maak moeilijke onderwerpen bespreekbaar

Van de overgang tot roken, overgewicht, thuissituaties en regelmatig ziek melden. Gevoelige onderwerpen als deze komen op het werk vaak niet op tafel. Meestal vanuit de gedachte dat het privé zaken zijn. Wat is de winst om gevoelige onderwerpen wel aan te kaarten? En hoe gaat u dit gesprek aan? Management- en teamcoach Jonnet Galle van Wakkere Zaken heeft antwoorden en tips in overvloed.



Jonnet Galle

### Zijn onderwerpen rondom een ongezonde levensstijl privé domein?

'Veel leidinggevenden én zorg-medewerkers denken er wel zo over ja. Maar tegelijk mogen er best oprechte zorgen zijn van mens tot mens. En als de werkprestaties of kwaliteit van zorg lijden onder privé issues, is het goed om dit aan te kaarten. Neem zo iets als roken in de pauze: van de geur die een

## 6 GESPREKSTIPS

1

### Bereid u goed voor

Dit hebt u nodig om uw intentie en de kern helder te krijgen. Zeker als het gaat om onderwerpen die u zelf ook lastig vindt.

2

### Start met de feiten

Stel, een medewerker is ook mantelzorgverzorger en begint daardoor regelmatig te laat aan zijn dienst. Begin het gesprek dan niet met hoe u dit ziet, maar zorg dat u de feiten paraat hebt. Hoe vaak komt het echt voor?



In gesprek gaan is **goed voor de duurzame inzetbaarheid** van medewerkers.



Bij moeilijke onderwerpen **mag het ongemak best voelbaar zijn**.



rokende medewerker meedraagt, kunnen cliënten best last hebben.'

**Waarom dus tóch aansnijden? Ook op de werkvloer?**

'Heb je even? Want de redenen zijn legio. Er valt wellicht winst te halen in de werkprestaties of de kwaliteit van zorg. Ook is in gesprek gaan goed voor de duurzame inzetbaarheid van medewerkers en voor het bevorderen van een veilig organi-

satieklimaat. Bovendien kunnen er zo structurele oplossingen komen voor bepaalde problemen, bijvoorbeeld bij het roosteren.'

**Hoe maak je het niet (te) persoonlijk?**

'Als je hardop uitspreekt dat er altijd verschillende invalshoeken zijn, wordt het mogelijk om moeilijke onderwerpen op een opener manier te behandelen. Het team

leert omgaan met verschillende meningen zonder dat het gelijk persoonlijk wordt. Bovendien geeft het de kans om verschillen tussen mensen te benutten. Zo kan een medewerker die zelf worstelt met overgewicht waarschijnlijk goed aangeven hoe de verzorging van een zwaarlijvige cliënt aangenamer kan.'

**Wat als een medewerker iets persoonlijks met je wil delen? Hoe reageer je dan?**

'Geef aan dat je het prettig vindt dat hij ermee komt. Je kunt je het beste helpend opstellen: luister goed en vraag door. Pas op dat je niet meteen oplossingen aanreikt. Je ontnemt daarmee eigenaarschap van de ander. Bovendien wil iemand vaak in eerste instantie vooral gehoord worden.'

 Wilt u uw medewerkers helpen makkelijker het gesprek aan te gaan?

Op [www.izz.nl/zorgorganisaties/overgang](http://www.izz.nl/zorgorganisaties/overgang) krijgen zij hiervoor tips en handvatten.

3

**Benoem de opgave van het team**

Richt u op de gemeenschappelijke opdracht. Wat is de taak van het team?

4

**Zoek naar de polariteiten**

Denk aan regelmatige ziekmelders. Sommige zijn nu eenmaal vaker ziek. Het is interessant om de verschillende perspectieven te benoemen en te bespreken hoe je als team hiermee om wilt gaan.

5

**Usberg in zicht**

Net als bij een ijsberg is het grootste gedeelte van een mens onzichtbaar. Iemands gedrag en het effect ervan zijn het topje. Gedachten, wensen en gevoelens bevinden zich vooral "onder water". Vraag daarop door!

6

**Zoek vooral naar woorden!**

Bij moeilijke onderwerpen mag het ongemak best voelbaar zijn. U hoeft niet vloeiend uit uw woorden te komen. Integendeel: als u naar woorden zoekt, dan doet u zichtbaar moeite. Dit wordt vaak gewaardeerd!